



15 de Abril 2025

SE PRESENTA PROYECTO DE LEY PARA MODIFICAR EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

El pasado jueves 09 de abril de 2026, se presentó en la Cámara de Diputados el Boletín N°18170-13, con el objetivo de realizar diversas modificaciones sobre las normas modificadas previamente por la Ley N°21.643, con el objetivo de subsanar las diversas dificultades prácticas que ha conllevado las normas indicadas.

Con fecha 09 de abril de 2026, se presentó en la Cámara de Diputados el Boletín N°18170-13,

El proyecto de ley tiene su origen en las dificultades observadas en la implementación práctica de la Ley N°21.643, particularmente en lo relativo a los procedimientos de investigación y a la definición de las conductas constitutivas de acoso laboral y sexual.

En primer término, se identifica como problemática la demora en los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo respecto de las investigaciones internas realizadas por las empresas, las que pueden extenderse entre nueve y diez meses. En razón de lo anterior, la iniciativa propone que, una vez vencido el plazo legal de la autoridad administrativa, los hechos establecidos en la investigación interna y sus conclusiones se presuman como veraces, sin perjuicio del derecho del trabajador a impugnarlos en sede judicial.

Asimismo, el proyecto busca modificar el principio de igualdad en la protección de la honra y privacidad de las partes involucradas, estableciendo expresamente que dichas medidas deben aplicarse tanto al denunciante como al denunciado, abordando así una omisión advertida en la normativa vigente.

En cuanto a la definición de acoso laboral, se propone precisar que este debe consistir en una conducta de hostigamiento o agresión psicológica de carácter **reiterado**, que genere perjuicios concretos en la situación laboral o en las oportunidades de empleo del afectado, exigiéndose además la acreditación de la afectación psíquica. Con ello, se busca diferenciar estas conductas de situaciones aisladas de conflicto o maltrato que no configuran acoso en los términos legales.

Por su parte, en materia de acoso sexual, se elimina la expresión “de forma indebida” para referirse a los requerimientos de carácter sexual, considerando que la falta de consentimiento implica por sí misma el carácter improcedente de la conducta.



Finalmente, la iniciativa también propone modificar los efectos de los informes de investigación interna, estableciendo que sus conclusiones podrán presumirse veraces para efectos de su utilización en un eventual juicio por impugnación del despido o en la adopción de medidas disciplinarias al interior de la empresa.

En concreto, las modificaciones propuestas son las siguientes:

“1.- AL ARTÍCULO 2. A.- Al literal a) del inciso segundo:

i) Para suprimir la expresión “de forma indebida”.

ii) Para reemplazar la frase “que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, por la siguiente: “que amenace directamente su estabilidad y continuidad laboral y sus oportunidades de empleo.”.

B.- Para reemplazar la letra b) del inciso segundo por la siguiente:

“b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta, que constituya un hostigamiento o agresión psicológica reiterada, ejercida por el empleador o por el trabajador, y que tenga como resultado para el o los afectados, perjuicios concretos en su situación laboral y en sus oportunidades de empleo; la afectación psíquica producto de conductas de acoso deberá ser debidamente acreditada.”.

2.- AL ARTÍCULO 211-A MODIFICADO POR LA LEY 21.643.

Para reemplazar en el literal e) de su inciso tercero, la frase inicial “Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados”, por la siguiente: “Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra que por igual deben aplicarse tanto al denunciante como al denunciado”.

3.- AL ARTÍCULO 211-C MODIFICADO POR LA LEY 21.643.

Para reemplazar, en el inciso tercero, a continuación de la expresión “conclusiones del informe,” el texto que sigue, por el siguiente:

“y se presumirá la veracidad de los hechos ahí contenidos a efectos de ser presentados en un eventual juicio por impugnación del despido del acosador, o de la adopción de medidas disciplinarias en la empresa, en su caso.”.

Scarlett Zavala Toledo
Abogada Corporativa
Lizama Abogados